

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Secara umum Sumber Daya Manusia (SDM) menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa SDM, sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan tidak dapat dimanfaatkan apalagi untuk dikelola menjadi suatu produk. Organisasi yang baik, dalam perkembangannya pastilah menitik beratkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi (Robbins, 2003). Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya tidak luput dari peran sumber daya manusia yang dimiliki (Abas, Sawitri, dan Puspawati, 2018). Maka dari itu, setiap perusahaan dituntut agar mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik dalam menghadapi tantangan perubahan dari eksternal dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan lingkungan organisasi (Bakker dan Leiter, 2010). Dengan kata lain apabila interaksi sosial antara anggota organisasi lancar maka akan mengurangi perselisihan antar anggota yang dapat mempengaruhi efisiensi organisasi.

*Organizational citizenship behavior* dalam hal ini dirasa dapat meningkatkan hubungan antara sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan karena perilaku ini merupakan suatu pelumas dari mesin hubungan sosial antar karyawan dalam organisasi (Podsakoff dan Mackenzie, 2000). Sumber daya manusia yang diharapkan perusahaan adalah karyawan yang

mampu menjalankan tugas dengan baik dan bahkan mampu menunjukkan kemampuan yang melebihi dari apa yang dibebankan oleh perusahaan tersebut dengan kata lain seorang karyawan tersebut mampu menunjukkan sebuah tindakan *extra role* yang juga disebut *organizational citizenship behavior* (Saraswati, 2017). Sedangkan menurut Anggraini dan Rahardjo (2016) *organizational citizenship behavior* tersebut merupakan tindakan dari karyawan dalam organisasi yang secara sadar dan sukarela dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Menurut Organ (1988), terdapat lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior* yaitu, *Altruism, Civic Virtue, Conscientiousness, Courtesy, Sportmanship*.

Untuk memiliki sumber daya manusia yang terampil dan handal yang mempunyai *organizational citizenship behavior* dalam perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah dilakukan karena ada banyak faktor yang mempengaruhi salah satu faktor tersebut adalah keadilan organisasi. Adam (1963) dalam (Sudarsana, 2017) berpendapat Keadilan organisasi yang dimaksud secara umum adalah teori keadilan bentuk dasar dari konsep hubungan pertukaran sosial. Sedangkan menurut Eisenberger et al. (2001), keadilan organisasi merupakan persepsi keseluruhan mengenai apa itu keadilan di tempat kerja berdasarkan pada performa yang telah ditampilkannya. Karyawan akan merasa memperoleh keadilan organisasi apabila dalam hal promosi, pemberian upah, pemberian gaji, perlakuan, dan prosedur pemilihan pegawai itu dilaksanakan secara adil (Greenberg, 1996). Pada saat karyawan merasa diperlakukan secara adil dalam organisasi maka

menimbulkan kinerja yang semaksimal mungkin dalam bekerja dan karyawan juga akan menampilkan kinerja lebih di luar tanggung jawab tugasnya yang disebut *organizational citizenship behaviour* (Azhariman, 2014). Kemudian Brockner (1996) mengemukakan tiga bentuk keadilan organisasi yaitu, keadilan distributif merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan persepsi pekerja mengenai hasil, keadilan prosedural yaitu keadilan yang berfokus pada persepsi pekerja tentang keadilan prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan, dan keadilan interaksional yaitu keadilan yang menekankan pada persepsi tentang keadilan perlakuan interpersonal yang diterima pekerja.

Penelitian yang ditulis oleh Farid et al (2018) yang berjudul *The Interactive Effects of Justice Perceptions and Islamic Work Ethic in Predicting Citizenship Behaviors and Work Engagement* menyatakan bahwa persepsi keadilan yang meliputi keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Penelitian ini merupakan penelitian duplikasi dari penelitian yang ditulis oleh Farid et al (2018) yang berjudul *The Interactive Effects of Justice Perceptions and Islamic Work Ethic in Predicting Citizenship Behaviors and Work Engagement* dengan perbedaan seperti objek penelitian Farid et al (2018) menggunakan objek penelitian 354 perawat, sementara penelitian ini menggunakan objek penelitian karyawan PT. Djitoe ITC yang berjumlah 93 karyawan. Kemudian variabel penelitian Farid et al (2018) menggunakan

variabel moderasi etika kerja Islam sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi.

Berdasarkan uraian dan pembahasan diatas mengenai latar belakang keadilan organisasi, dan *organizational citizenship behavior* maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul:

**“PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT. DJITOE ITC.”**

**B. Rumusan Masalah**

1. Apakah keadilan distributif memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Djitoe ITC?
2. Apakah keadilan prosedural memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Djitoe ITC?
3. Apakah keadilan interaksional memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Djitoe ITC?

**C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh variabel keadilan distributif terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di PT. Djitoe ITC.
2. Mengetahui pengaruh variabel keadilan prosedural terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di PT. Djitoe ITC.
3. Mengetahui pengaruh variabel keadilan interaksional terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di PT. Djitoe ITC.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Peneliti**

Bagi peneliti dengan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan penulis dalam melakukan penelitian dan mengimplementasikan teori yang diperoleh dalam perkuliahan. Bagi peneliti, penelitian ini sebagai salah satu karya ilmiah guna memenuhi persyaratan untuk meraih gelar Strata Satu (S1). Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan gambaran konkrit berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

### **2. Bagi Universitas**

Hasil penelitian diharapkan memberikan tambahan wacana kepustakaan yang berkaitan dengan pengaruh keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, serta sebagai referensi untuk penelitian yang akan datang.

### **3. Bagi perusahaan yang diteliti**

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang bermanfaat untuk mengatur sumber daya manusia dalam hal pengelolaan keadilan organisasi untuk menciptakan *organizational citizenship behavior* karyawan.

### **4. Bagi Pembaca**

Penelitian ini diharapkan mampu membantu para pembaca untuk mencari referensi mengenai topik terkait.

## **5. Sistematika Penelitian**

Sebagai arahan untuk memudahkan dalam penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi yang dibahas dalam tiap-tiap bab, sebagai berikut:

### **Bab I      Pendahuluan**

Bab ini merupakan pendahuluan yang menjelaskan tentang hal-hal pokok sehubungan dengan penelitian yang meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

### **Bab II     Tinjauan Pustaka**

Bab ini berisi mengenai landasan teori yang digunakan sebagai pendekatan permasalahan yang akan diteliti. Di samping itu terdapat pengujian atas hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan. Sehingga dapat dijelaskan melalui kerangka pemikiran, serta pengembangan hipotesisnya yang disajikan dalam penelitian ini.

### **Bab III    Metode Penelitian**

Bab ini menjelaskan metode-metode penelitian yang digunakan, yang meliputi: desain penelitian, populasi, sampel dan teknik penelitian, data dan sumber data, definisi operasional dan pengukuran variabel, metode analisis data.

#### **Bab IV Analisis Data dan Pembahasan**

Bab ini menguraikan tentang pemilihan sampel (data) yang digunakan dalam penelitian, pengolahan data tersebut dengan alat analisis yang diperlukan, dan pembahasan atas hasil analisis data.

#### **Bab V Penutup**

Bab ini berisi simpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian, serta saran-saran bagi penelitian selanjutnya.